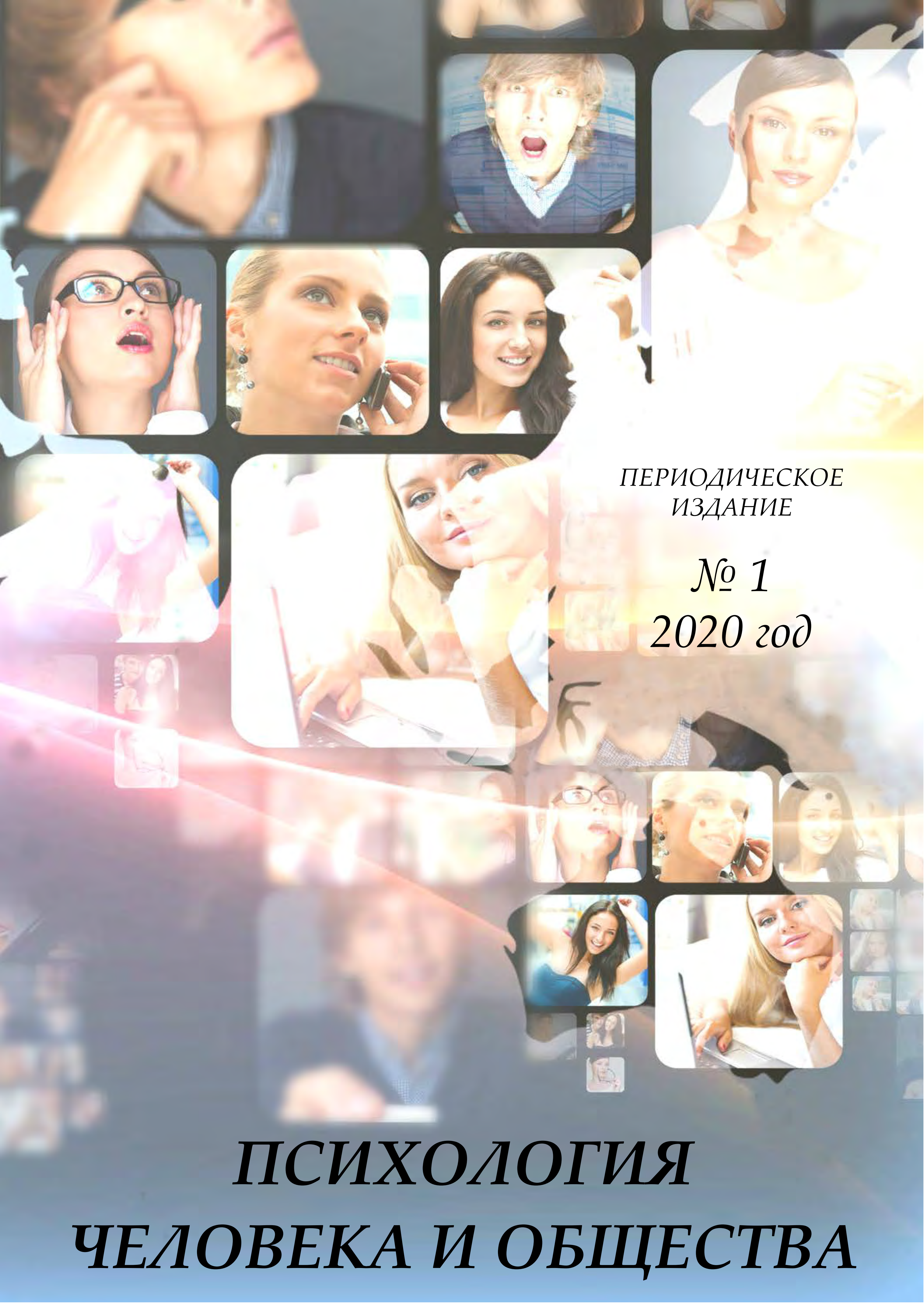

ПЕРИОДИЧЕСКОЕ
ИЗДАНИЕ
№ 1
2020 год
ПСИХОЛОГИЯ
ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

ГОУ ВПО «Донбасская
аграрная академия»



МАКЕЕВКА

2020 год

ГОУ ВПО «**Донбасская аграрная академия»** приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также других лиц, занимающихся научными исследованиями, опубликовать рукописи в электронном журнале «**Психология человека и общества**».

Основное заглавие: **Психология человека и общества**
Место издания: **г. Макеевка, Донецкая Народная Республика**
Параллельное заглавие: **Psychology of human and society**
Формат издания: **электронный журнал в формате pdf**
Языки издания: **русский, украинский, английский**
Периодичность выхода: **1 раз в месяц**
Учредитель периодического издания: **ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»**
ISSN: **2587-8875**

Редакционная коллегия издания:



Выходные данные выпуска:

Психология человека и общества. - 2020. - № 1 (18).

ОГЛАВЛЕНИЕ ВЫПУСКА МЕЖДУНАРОДНОГО ЖУРНАЛА «ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА»

Выпуск № 1 / 2020

УДК 1.159.9.316.4

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕРЫ РЕГУЛЯЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Кох Марина Николаевна,
Кубанский государственный аграрный университет, г. Краснодар

E-mail: koh_marina@mail.ru

Маматпаяз Кызы Айтурган,
Кубанский государственный аграрный университет, г. Краснодар

E-mail: ayka.stel@mail.ru

Аннотация. *Ресурсом руководителя в достижении целей организации является деятельность по управлению персоналом и организация труда сотрудников. Посредством применения социально-психологических мер в организации труда сотрудников руководитель формирует в организации благоприятный социально-психологический климат, поддерживает оптимальный уровень стресса сотрудников, регулирует эмоциональное состояние сотрудников в организации. В статье приведены результаты проведенного эмпирического исследования ведущих стресс-факторов работников организации на примере одного из муниципальных учреждений.*

Abstract. *A manager's resource in achieving the organization's goals is personnel management and organization of employee labor. Through the application of socio-psychological measures in the organization of work of employees, the manager creates a favorable socio-psychological climate in the organization, maintains an optimal level of employee stress, and regulates the emotional state of employees in the organization. The article presents the results of an empirical study of the leading stress factors of employees of the organization on the example of one of the municipal institutions.*

Ключевые слова: *управление персоналом, организация труда, социально-психологический климат организации, факторы стресса сотрудников, социально-психологические меры регуляции эмоционального состояния сотрудников.*

Key words: *personnel management, labor organization, socio-psychological climate of the organization, stress factors of employees, socio-psychological measures to regulate the emotional state of employees.*

Персонал организации является активной составляющей производственного процесса, фактором, определяющим эффективность производства. Для эффективной организации деятельности работника

руководитель призван осуществлять особый вид деятельности – управление персоналом. Управление персоналом – это ведущий ресурс руководителя в достижении целей и задач производства. Отсутствие на предприятии продуманной стратегии по управлению персоналом не только является причиной отсутствия эффективности производства, но и препятствует реализации профессионального потенциала работника.

Сущность управления персоналом состоит в системном, планомерно организованном воздействии на труд сотрудников с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер. Продуманная организация труда сотрудников определяет социально-психологический климат в организации, продуктивное функционирование сотрудника и его удовлетворенность трудом. Одним из показателей благоприятного психологического климата рассматриваем оптимальный уровень стресса сотрудников организации.

Социально-психологический климат проявляется в групповых эффектах: настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий работы личности в трудовом коллективе, которые, в свою очередь, влияют на самочувствие сотрудников, продуктивность труда и удовлетворенность профессиональной деятельностью. Благоприятная атмосфера в коллективе и хорошие межличностные отношения не только позитивно влияют на результаты трудовой деятельности, но и перестраивают человека, формируют его новые возможности [2].

Гурьев М.Е. предлагает типологию социально-психологического климата и выделяет феномен объективно наблюдаемого психологического климата, который фиксируется в характере отношений между членами коллектива, и феномен субъективного психологический климата как переживаемое сотрудниками чувство удовлетворенности различными аспектами жизни коллектива: особенностях межличностной апперцепции, интеракции и коммуникации, характера и уровня мотивации, эмоциональное состояние. Эмоциональное состояние человека на производстве отличает собственное внутреннее отношение к своему труду и коллегам по работе, собственная установка к производству на котором он работает. Она определяется воспитанием, жизненным опытом, социальным окружением. Совокупность установок всех членов коллектива (установки на дружелюбие и сотрудничество или, напротив, враждебность, неприязнь, самоизоляцию) создает общую психологическую обстановку [3].

Разновидностью эмоционального состояния сотрудника является состояние стресса. Стресс может быть эпизодическим и хроническим. Кратковременный или эпизодический стресс можно назвать полезным, поскольку он мобилизует организм для преодоления стрессовой ситуации за счет концентрации энергии и мобилизации всех его резервов, что повышает активность, эффективность деятельности. Однако хронический стресс как результат непрерывной череды эпизодических стрессов опасен, поскольку связан с истощением организма. Профессиональный стресс – это напряженное

состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с профессиональной деятельностью.

Социально-психологический климат организации связан с такой разновидностью профессионального стресса сотрудника как коммуникативный стресс. Его проявлением является повышенная конфликтность, неспособность контролировать себя, неумение тактично отказать в чем-либо, противостоять манипулятивным действиям. Человек демонстрирует раздражительность в деловом общении, агрессию, общается на повышенных тонах.

Некоторые авторы выделяют отдельным видом профессионального стресса профессиональный стресс конкуренции. При наличии которого в окружающих (коллегах) человек видит своих «конкурентов». Специалист, отдающий себя «конкурентной гонке», начинает жить «не своей жизнью»: он выбирает работу не по склонности, а в соответствии с престижем, его окружают «нужные» люди, а не друзья. Проблема таких людей в том, что они имеют «только одну цель» – карьеру, успех в конкуренции [4].

Безусловно, эмоциональное состояние человека обусловлено особенностями индивидуальных психических процессов, темперамента и характера. Фактором, влияющим на эмоциональное состояние работника являются особенности его социальной перцепции как процесса восприятия, направленного на создание представления о себе, других людях и социальных явлениях посредством механизмов идентификации, рефлексии, эмпатии, аттракции и каузальной атрибуции. Любое восприятие связано с впечатлениями, созданием образа партнера по взаимодействию – коллеги, руководителя либо ситуации, которые иногда бывают ложными. Все люди чувствуют, думают и воспринимают по-своему. Разница в социальном восприятии работника, руководителя может стать причиной конфликтов и, как следствие, источником повышенной эмоциональной напряженности

Социально-психологический климат организации определяет адаптацию нового сотрудника в организации. Адаптация представляет собой обоюдный процесс восприятия, оценки и приспособления нового сотрудника к предприятию-работодателю, и, соответственно, предприятия к работнику. И если этот процесс не контролировать, есть вероятность того, что человек откажется от должности или потратит слишком много времени на то, чтобы влиться в коллектив [1]. Трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, которое основано на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социальных и психологических, организационно-административных, экономических, бытовых условиях. Включение работника в организацию связано со стрессовой реакцией. Стрессовая реакция заключается в начальном возбуждении и активации организма, необходимой для готовности к напряжению: физическому, психологическому. Адаптацию сопровождает значительная трата энергетических ресурсов организма. В ситуации адаптации стресс ни в коей мере не может рассматриваться только как отрицательное явление, поскольку лишь благодаря ему возможна адаптация: умеренно

выраженный стресс способствует росту показателей памяти, внимания, мышления и др. Поэтому, в умеренно выраженный стресс должен рассматриваться как позитивная адаптивная реакция, вызывающая мобилизацию организма. Учитывая наличие индивидуальных различий приспособительных функций организма, и, как было отмечено выше, индивидуальных особенностей восприятия, можно предположить, что у отдельных работников, на этапе адаптации, независимо от уровня его профессиональной компетентности может возникнуть чувство неуверенности, тревоги, сбой в системе психической регуляции организма. Поэтому адаптация персонала должна включать в себя оказание помощи новому сотруднику во вхождении в организацию, приспособлении к содержанию и условиям работы, новому коллективу.

Поддержание благоприятного социально-психологического климата, а значит и оптимального эмоционального состояния сотрудника, является одной из приоритетных задач руководителя. Инструментом решения подобных задач являются меры по правильной организации труда сотрудников с применение конкретных форм и методов взаимодействия людей, технологий, оборудования. Наряду с экономическими мерами по организации труда в его содержание входят и такие социально-психологические факторы как:

– организация работников в рабочие коллективы;

– найм персонала, подбор персонала и его профессиональное развитие: формирование концепции развития персонала и планирование карьеры;

– улучшение условий труда, предусматривающее устранение психологических и эмоциональных нагрузок;

– эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

– разработка комплекса мер по формированию мотивации трудовой дисциплины, формированию чувства ответственности, развитию инициативы.

Нами было проведено эмпирическое исследование социально-психологической среды организации. Предметом исследования стали ведущие стресс-факторы организации на примере муниципального казенного учреждения «Центр молодежной политики» муниципального образования г. Армавир, Краснодарский край. Работникам учреждения было предложено описать стрессовые ситуации, которые для них являются наиболее напряженными, оценить уровень влияния профессиональных стрессов на организм, а также оценить свой уровень стрессоустойчивости.

Было опрошено 30 работников организации (65% от общей численности сотрудников) в возрасте от 20 до 49 лет. Половина респондентов (52%) по пятибальной шкале оценила свой уровень стрессоустойчивости на «хорошо». Остальная часть опрошенных разделилась следующим образом: 14% оценили свой уровень стрессоустойчивости на «удовлетворительно», и, соответственно, оставшиеся 34% на «отлично».

В качестве наиболее сильных стрессоров были названы: чрезмерная нагрузка по работе с документацией и справочной литературой – 39% опрошенных выделило именно этот показатель в качестве сильного стрессора; низкую заработную плату как фактор стресса отметили 22% респондентов; сверхурочная работа является фактором стресса для 19 % испытуемых; 7%

указали в качестве фактора стресса постоянные изменения правовых актов и инструкций; угрозу реформирования учреждения фактором стресса на рабочем месте указали 5 % опрошенных работников.

При ответе на вопрос о методах самокоррекции психологического состояния 100% опрошенных ответили, что не владеют какими-либо способами для снятия психического напряжения (дыхательными техниками, мышечной релаксацией, аутотренингом). Основными приемами снятия стресса для них являются сон, общение с друзьями, общение с членами семьи, занятие спортом. Подавляющее большинство из них (85%) убеждены в том, что стрессы на работе приводят к проблемам со здоровьем. У 50% опрошенных проявлениями стресса с их слов является повышение раздражительности и тревожности, а также нарушения сна. Для решения проблем, выявленных нами в качестве факторов стресса работников в муниципальном казенном учреждения «Центр молодежной политики» мы рассматриваем такие социально-психологические меры как улучшение условий труда, предусматривающее устранение психологических и эмоциональных нагрузок, эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха.

Проведенное эмпирическое исследование показало, что состояние стресса сотрудников связано, прежде всего, с факторами организации труда в учреждении. Урегулирование проблем обозначенных опрошенными в качестве факторов стресса позволит значительно улучшить эмоциональное состояние сотрудников и обеспечит улучшение социально-психологического климата в коллективе.

Список использованной литературы:

1 Беленченкова Т.В. Адаптация персонала в современной компании // Молодой ученый. – 2016. – № 19. – С. 439-441.

2. Берестнева Н.А. Конкурентоспособность персонала на предприятии / Н.А. Берестнева, М.Н. Кох // Научное обеспечение агропромышленного комплекса. Сборник статей по материалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященной 120-летию И. С. Косенко. Отв. за вып. А.Г. Кощаев. – 2017. – С. 1395-1396.

3. Гурьев М.Е. Анализ факторов, влияющих на формирование благоприятного социально-психологического климата внутриколлективных отношений // Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2017. – № 21. – С. 88-91.

4. Коваленко А.В. Профессиональная деформация персонала: учеб. пособие / А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов. Томский политехнический университет, Томск. – 2009. – С. 28-29.

УДК 159.95

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ И КОММУНИКАТИВНО-ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У ПОДРОСТКОВ

Мощёнская Анастасия Михайловна,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

E-mail: moschenskaya.w.o.l.f@yandex.ua

Богрова Кристина Борисовна,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

E-mail: k.bogrova@yandex.ru

Аннотация. *Конкретизирована дефиниция «психотехнология» в рамках исследования личностных особенностей подростков. Представлен анализ психодиагностики креативности и коммуникативно-организаторских способностей у подростков. Апробирована психотехнология по развитию креативности и коммуникативно-организаторских способностей. Полученные результаты могут быть использованы в работе педагогов, воспитателей, практических психологов для оптимизации взаимоотношений с детьми подросткового возраста.*

Abstract. *The definition of "psychotechnology" is concretized as a part of study of adolescents' personality traits . The analysis of creativity psychodiagnostics, as well as adolescents' communicative and organizational abilities are presented. The psychotechnology for the development of creativity , communicative and organizational skills is tested. The obtained results can be used in the work of teachers, educators and practical psychologists to optimize relationships with teenagers.*

Ключевые слова: *креативность, коммуникативно-организаторские способности, подростковый возраст, психотехнология развития.*

Key words: *creativity, communication and organizational skills, adolescence, psychotechnology development.*

Актуальность исследования. Проблемам развития личности подростков всегда уделялось большое внимание специалистами в области психологии. Наиболее важным с точки зрения адаптации человека в социуме является подростковый период, представляющий собой период становления личности. Актуальность изучения и развития личностных особенностей, таких как креативность, коммуникативные и организаторские способности, у подростков резко возрастает в обществе, когда идет резкая смена социальных отношений, характера личностных взаимодействий, моральных норм, ценностей

и т.д. Недостаточная разработанность проблематики актуализировала исследование в поисках разработки психотехнологии, направленной на комплексное воздействие на личностные особенности подростков [2; 3].

Развитие личностных особенностей детей подросткового возраста изучали: А. Адлер, Н.В Бондаренко, М.И. Буянов, А.Л. Венгер, И.В. Гребенников, А.И. Герцен, Д.Н. Добрович, Н.А. Добролюбов, С.В. Ковалёв, Н.И. Новиков, В.Ф. Одоевский, Н.И. Пирогов, А.Н. Радищев, В.Я. Титаренко и др. [3; 5].

Цель исследования: экспериментальное обоснование психотехнологии развития креативности и коммуникативно-организаторских способностей детей подросткового возраста.

Экспериментальная работа проводилась на базе дошкольного учебного заведения № 4 г. Ясиноватой. На этапе констатирующего эксперимента было охвачено 68 подростков, на этапе формирующего и контрольного экспериментов – 32 респондента.

Анализ результатов по методике В.В. Синявского, В.А. Федорошина «КОС» (рис. 1 и 2) показал, что в группе исследуемых подростков коммуникативные и организаторские способности развиты на достаточном уровне, однако также выявлены и низкие показатели. Это свидетельствует о том, что не у всех испытуемых хорошо развиты данные способности, а также о наличии подростков, которые не умеют себя организовать, испытывают трудности и определенные неудобства в установлении контактов с людьми.

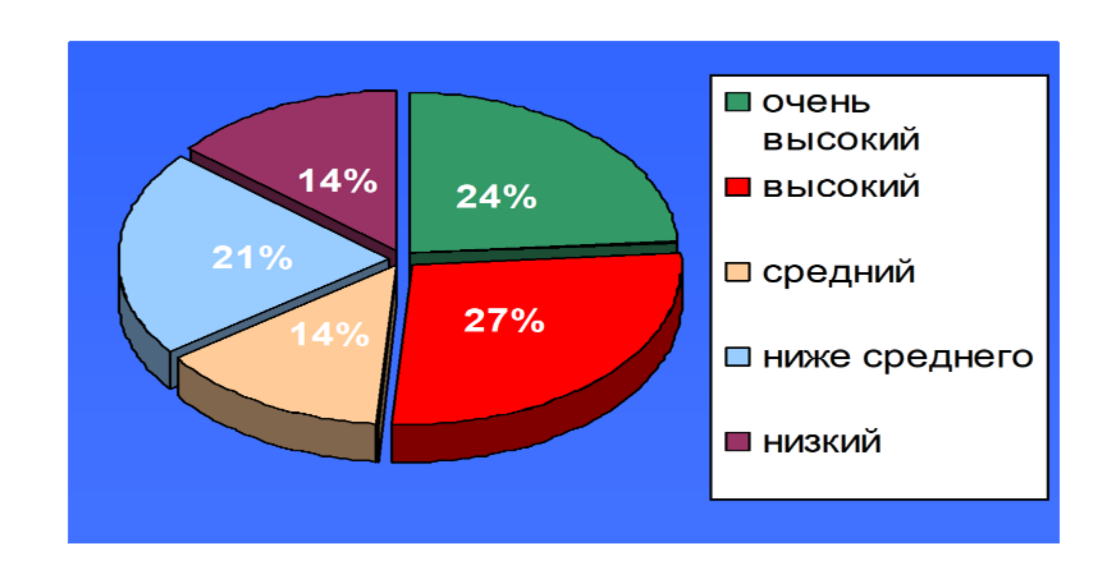


Рис. 1. Уровни коммуникативных способностей (методика «Кос»)

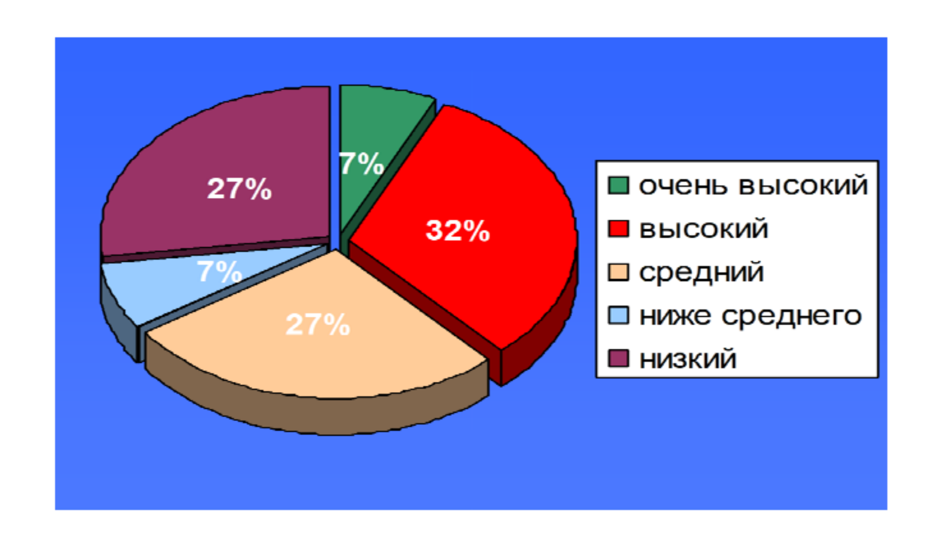


Рис. 2. Уровни организаторских способностей (методика «Кос»)

При изучении направленности личности по методике Б. Басса «Направленность личности» (рис. 3) можно сделать вывод о том, что большей части подростков свойственна направленность на взаимодействие. Это говорит об их ориентированности на совместную деятельность и общение. В меньшем процентном соотношении находится направленность на себя и направленность на задачу.

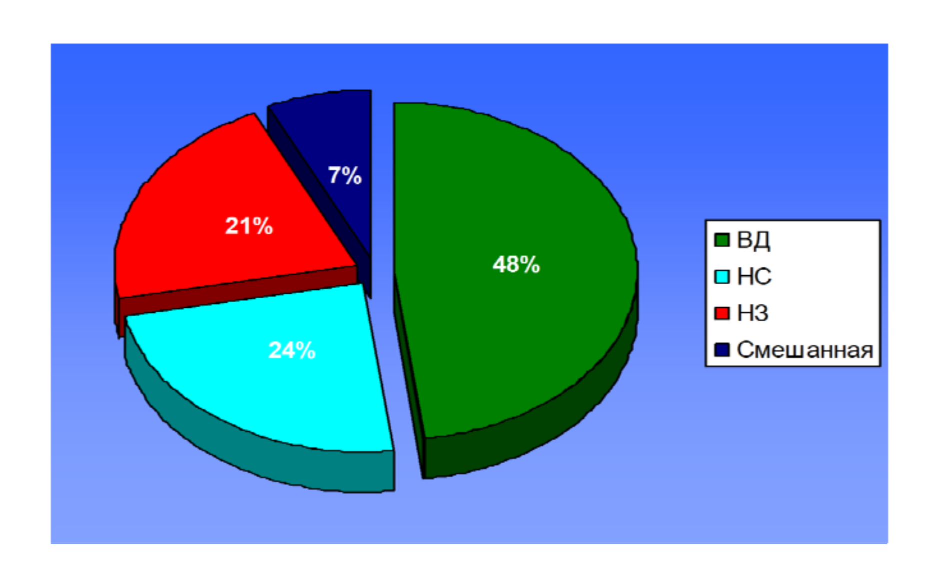


Рис. 3. Виды направленности (методика «Направленность личности»)

Анализ креативности по методике Е.П. Торренса (в адапт. А.Н. Ворониной) «Завершения картинок» (рис. 4) показал, что среди подростков нет доминирующей выраженности какого-либо одного уровня развития креативности. Показатели распределились практически равнозначно.

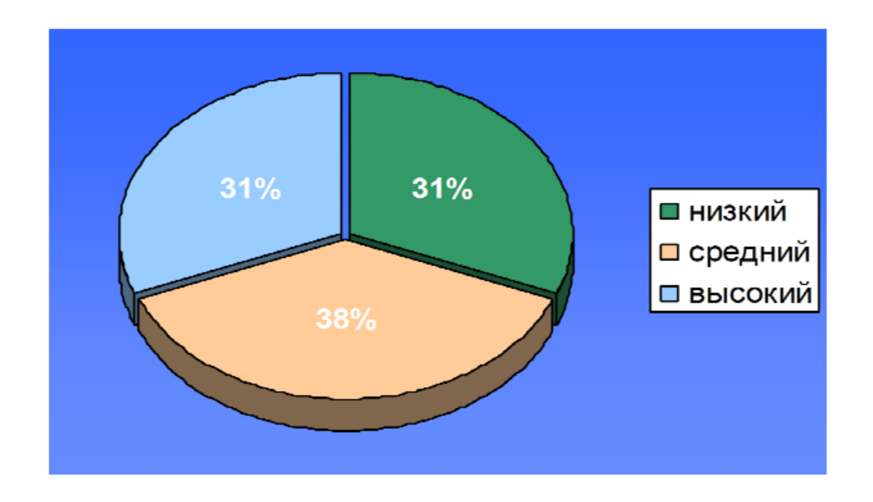
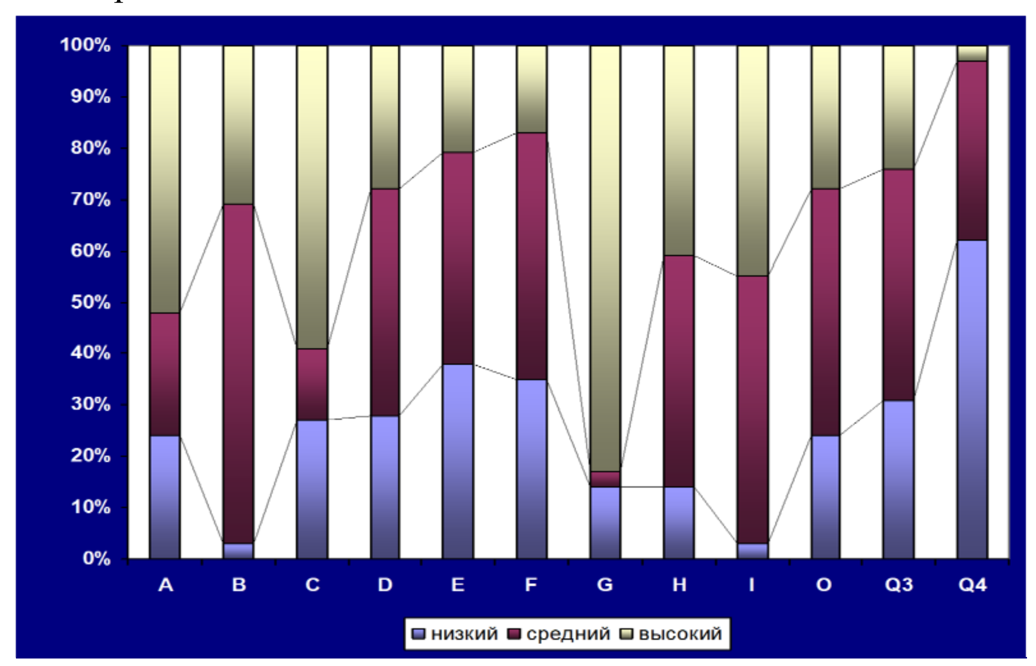


Рис. 4. Уровни креативности (методика «Завершения картинок»)

Проанализировав результаты по изучению индивидуально-личностных особенностей по методике Р.Б. Кеттела (в адапт. Э.М. Александровской) (рис. 5), можно говорить о том, что личностные особенности подростков сформированы ещё неосновательно. А низкий уровень по фактору «самоконтроль» и «нервное напряжение» свидетельствует о наличии таких подростков, которые не умеют контролировать свое поведение в отношении социальных нормативов, недостаточно организованы.



Примечание: A, B, C, D, E, F, G, H, I, O, Q_3, Q_4 – факторы по Р.Б. Кеттеллу

Рис. 4. Показатели индивидуально-психологических особенностей

На основе теоретической экспликации изучаемой проблематики и результатов констатирующего эксперимента, мы разработали психотехнологию

развития личностных особенностей подростков. Под дефиницией «психотехнология» в данном исследовании понимается совокупность приемов, методов и средств психологического воздействия и влияния, объединенных определенным алгоритмом их применения и используемых для достижения конкретных целей [1; 2; 4].

Проект создан с учетом психолого-педагогических условий и требований, он предусматривает такие компоненты, как: цель и задачи, методы, психотехнические и психогигиенические требования, психолого-педагогических условия, рекомендации для родителей и педагогов, а также структуру и содержание программы развития.

Из всей совокупности подростков, которые принимали участие в констатирующем эксперименте, были отобраны 32 испытуемых, у которых диагностировалось недостаточное развитие креативности, а также коммуникативных и организаторских способностей. Подростки были поделены на контрольную (КГ) и экспериментальную (ЭГ) группы.

В результате проведенной психотехнологии в экспериментальной группе количественно и качественно повысились показатели развития креативности и коммуникативно-организаторских способностей (с низкого – на средний, со среднего на высокий уровень). В контрольной группе также были изменения, но они носили несущественный характер (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение показателей контрольной и экспериментальной групп после проведения эксперимента в экспериментальной группе (в %)

Группа	Оценка результатов	Личностные особенности					
		Коммуникативные способности		Организаторские способности		Креативность	
		до	после	до	после	до	после
ЭГ	Очень высокий	-	72	-	36	-	-
	Высокий	10	18	10	46	9	45
	Средний	36	10	36	18	36	55
	Ниже среднего	36	-	18	-	-	-
	Низкий	18	-	36	-	55	-
КГ	Очень высокий	-	-	-	-	-	-
	Высокий	-	9	9	9	9	9
	Средний	36	55	36	36	73	82
	Ниже среднего	46	27	27,5	46	-	-
	Низкий	18	9	27,5	9	18	9

По результатам расчетов с помощью t-критерия Стьюдента нами были обнаружены статистически значимые различия в уровнях развития креативности ($t_{эмп}$=3,75, $t_{кр}$=3,17 при $p \leq 0,001$), коммуникативных способностей ($t_{эмп}$=3,5, $t_{кр}$=3,17 при $p \leq 0,001$) и организаторских способностей ($t_{эмп}$=4, $t_{кр}$=3,17 при $p \leq 0,001$) в экспериментальной группе до и после проведения психотехнологии.

Таким образом, статистически доказано, что апробированная нами психотехнология способствует развитию у подростков социальных и коммуникативных умений; формированию временной перспективы и целеполагания, а также увеличению чувства ответственности за свое поведение и снижению напряженности, возникшей в результате дезадаптации в семейных либо социально-групповых взаимоотношениях. Следовательно, доказана целесообразность применения разработанной нами психотехнологии для развития креативности и коммуникативно-организаторских способностей подростков.

Список использованной литературы:

1. Пономарёва М.А. Психодиагностика личности: пособие для студентов вузов / М.А. Пономарёва, Т.И. Юхновец; Под общ. ред. М.А. Пономарёвой. – Минск: Тесей, 2008. – 416 с.
2. Фельдштейн Д.И. Психология взросления. Структурно-содержательные характеристики процесса развития личности / Д.И. Фельдштейн. – М.: Флинта, МПСИ, 2009. – 672 с.
3. Фридман Л.М. Психология детей и подростков / Л.М. Фридман. – М.: Институт Психотерапии, 2004. – 97 с.
4. Фримен Дж. Обзор современных представлений о развитии способностей // Основные современные концепции творчества и одаренности / Под ред. Д.Б. Богоявленской. – М.: НИИОП, 1997. – 274 с.
5. Эльконин Д.Б. Психология развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д.Б. Эльконин. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 144 с.

ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

Международный научный журнал

Выпуск № 1 / 2020

Подписано в печать 15.01.2020

Рабочая группа по выпуску журнала

Ответственный редактор: Морозова И.С.
Редактор: Гараничева О.Е.
Верстка: Мищенко П.А.

Издано при поддержке
ГОУ ВПО «Донбасская
аграрная академия»

ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»
приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов,
аспирантов, докторантов, а также других лиц,
занимающихся научными исследованиями,
опубликовать рукописи в электронном журнале
«Психология человека и общества».

Контакты:

E-mail: donagra@yandex.ua
Сайт: http://donagra.ru

